

**Satisfacción con la vida, satisfacción laboral y bienestar
financiero**

Trabajo Fin de Grado de Psicología

Celia María Ramos Rosales

**Tutorizado por Gladys María Rolo González y Cristina
China Montesdeoca**

Curso Académico 2021-22

Resumen

Este estudio tiene como objetivo analizar la relación entre satisfacción con la vida, satisfacción laboral general y específica y bienestar financiero, así como analizar la influencia de la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral general y específica sobre el bienestar financiero. Además, también se pretende analizar cómo influye el tipo de contrato en las variables de estudio. Para llevar a cabo la investigación se usaron los siguientes cuestionarios: Escala de satisfacción con la vida, SWB (Diener et al., 1985); Escala corta de bienestar económico, R-5 (Botha et al., 2020); y las subescalas de satisfacción general con el trabajo y satisfacciones específicas de la adaptación a población española (Fuertes et al., 1996) del Cuestionario de diagnóstico de puestos de trabajo, JDS (Hackman y Oldham, 1975).

Los resultados obtenidos muestran una relación positiva entre la satisfacción con la vida, la satisfacción laboral general y específica y el bienestar financiero. De igual manera, muestran que la satisfacción con la vida y la satisfacción con el salario, con la seguridad en el puesto y con la autorrealización influyen en el bienestar financiero de los trabajadores. Finalmente se observó que las personas con un tipo de contrato fijo se encuentran menos satisfechas con el trabajo en general, pero más satisfechas con la seguridad en el puesto. Los resultados de esta investigación pueden ser de utilidad para comprender mejor las necesidades de los trabajadores de cara a la creación de políticas institucionales y organizacionales que mejoren tanto el bienestar de estos como el funcionamiento de las organizaciones.

Palabras clave: Satisfacción con la vida, satisfacción con el trabajo, satisfacción específica con el trabajo, bienestar financiero.

Abstract

This study aims to analyze the relationship between life satisfaction, general and specific job satisfaction, and financial well-being, as well as to analyze the influence of life satisfaction and general and specific job satisfaction on financial well-being. In addition, it is also intended to analyze how the type of contract influences the study variables. To carry out the research, the following questionnaires were used: Life Satisfaction Scale, SWB (Diener et al., 1985); Short scale of economic well-being, R-5 (Botha et al., 2020);

and the subscales of general satisfaction and specific satisfactions with work of adaptation to the Spanish population (Fuertes et al., 1996) of the Job Diagnostic Questionnaire, JDS (Hackman and Oldham, 1975).

The results obtained show a positive relationship between satisfaction with life, general and specific job satisfaction and financial well-being. Similarly, they show that satisfaction with life and satisfaction with salary, job security and self-realisation influence the financial well-being of workers. Finally, it was observed that people with a fixed type of contract are less satisfied with the job in general, but more satisfied with job security. The results of this research can be useful to better understand the needs of workers in order to create institutional and organizational policies that improve both their well-being and the functioning of organizations.

Keywords: Life satisfaction, job satisfaction, specific job satisfaction, financial well-being..

Introducción

La literatura nos indica que el bienestar entendido como felicidad genera consecuencias tanto directas como indirectas en distintos dominios de la vida de las personas como son la salud y la longevidad; el trabajo, los ingresos económicos, la productividad y el comportamiento organizacional; y el comportamiento individual y social (De Neve et al., 2013). De esta manera, sabemos que, en el ámbito laboral, el bienestar de los trabajadores influye en aspectos como la productividad, creatividad y cooperación, siendo así que los trabajadores que tienen un alto nivel de bienestar subjetivo tienen más probabilidades de alcanzar sus objetivos en el trabajo, así como de tener ideas más originales y creativas y establecer mejores relaciones sociales, tanto con sus compañeros como con sus supervisores (De Neve et al., 2013)

A través del tiempo, desde la psicología se ha estudiado el concepto de bienestar, dada su complejidad, desde dos perspectivas o tradiciones. Una tradición relacionada con la felicidad que se conoce como bienestar hedónico o bienestar subjetivo, y otra relacionada con el desarrollo del potencial de las personas conocida como bienestar eudaimónico o bienestar psicológico (Ryan y Deci, 2001). El bienestar hedónico es definido “en términos de obtención de placer y evitación del dolor” (Ryan y Deci, 2001, p. 1), mientras que el bienestar eudaimónico se define “en términos del grado a la que una persona está funcionando plenamente” (Ryan y Deci, 2001, p.1).

El bienestar subjetivo o hedónico a su vez está compuesto por dos dimensiones, una centrada en los aspectos afectivos-emocionales (que nos indica los estados de ánimo del sujeto) y otra en los aspectos cognitivos-valorativos (que nos indica la evaluación de satisfacción que hace el sujeto respecto a su propia vida) (Diener, 1994). En concordancia con esto, podemos decir que el bienestar subjetivo se trata de lo que las personas sienten y piensan acerca de sus propias vidas y a las conclusiones que llegan cuando evalúan su existencia. Lo importante entonces respecto al bienestar subjetivo es la propia evaluación que realiza la persona de su propia vida (Diener, 2000). En esta investigación nos centraremos en la dimensión cognitiva del bienestar subjetivo, que hemos identificado como satisfacción con la vida. Es de especial importancia tener en cuenta que dicha satisfacción es un juicio global y no referida a dominios específicos.

Los investigadores han tenido especial interés durante mucho tiempo sobre el vínculo que existe entre el trabajo y el bienestar (Bakker y Oerlemans, 2011).

El bienestar laboral entendido como una vivencia positiva o negativa que experimentan los trabajadores a partir de los niveles de satisfacción laboral que perciben en sus puestos se encuentra estrechamente relacionado con el bienestar subjetivo de estos, de manera que los trabajadores que se sienten bien en sus puestos también se sienten mejor consigo mismos y mantienen mejores relaciones con su entorno (Calderón et al., 2017).

La satisfacción con el trabajo ha sido entendida por autores como Locke (1976) como un estado emocional de las personas respecto a su trabajo. También ha sido descrita como cogniciones de la persona hacia su trabajo (Alfaro y Vecino, 1999). Actualmente, es considerada como una actitud de los individuos hacia su trabajo (Vallejo, 2010). Esta satisfacción laboral puede ser general o específica. Por satisfacción general entendemos el grado en que el individuo está conforme y contento con su trabajo, mientras que las satisfacciones específicas se refieren a satisfacciones más concretas e independientes como son la satisfacción con la seguridad laboral, la satisfacción con el salario, la satisfacción social (referida a la relación con los compañeros y compañeras de trabajo), la satisfacción con la supervisión y la satisfacción con la oportunidad de desarrollarse en el puesto de trabajo (Hackman y Oldham, 1975).

Por tanto, sabemos que el bienestar subjetivo se encuentra fuertemente relacionado con la satisfacción laboral, de manera que existe una influencia recíproca entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral, lo que quiere decir que tanto la satisfacción con la vida influye en la satisfacción laboral, como la satisfacción laboral influye en la satisfacción con la vida (Stansfeld et al., 2013). Esto lo podemos observar además en estudios como el llevado a cabo por Cardoza et al (2019), cuyos resultados nos indican que existe una relación positiva entre ambas variables, lo que indica que el incremento o disminución en los niveles de una variable está relacionado con el incremento o disminución de la otra. Karabati et al. (2017) muestran cómo las personas que perciben una mayor satisfacción con su trabajo perciben un mayor bienestar financiero y una mayor satisfacción con la vida. Asimismo, los resultados de otro estudio llevado a cabo por Satuf et al., (2016) sugiere que políticas que enfatizan la satisfacción laboral pueden mejorar los niveles de salud, felicidad, bienestar subjetivo y autoestima de los trabajadores, lo que en consecuencia puede derivar en una mejora del propio rendimiento organizacional.

Por otro lado, diversas investigaciones se han centrado en estudiar cómo los ingresos económicos de los trabajadores guardan relación con el bienestar subjetivo y la satisfacción laboral (Diener et al., 1993; Heneman, 1985). El bienestar subjetivo se ha relacionado con los ingresos de manera relativa, ya que parece que los ingresos influyen significativamente en el bienestar subjetivo de las personas en el caso de las que se encuentran en una situación de pobreza y desventaja social, mientras no parece existir una influencia importante en las personas con un nivel socioeconómico medio-alto (Diener et al., 1993). Mientras, la relación entre los ingresos y la satisfacción laboral indica que estos están débilmente relacionados con la satisfacción laboral general de los trabajadores, ya que, dentro de las distintas facetas de la satisfacción con distintos ámbitos del trabajo, el salario no parece ser tan importante (Judge y Church, 2000). Los resultados de un estudio llevado a cabo por Juez et al., (2010) indican que incluso en el caso de la satisfacción con el salario, la cual es una satisfacción laboral específica, esta influencia sobre la satisfacción laboral es débil. Esto tiene que ver con el concepto de bienestar financiero, entendido como la medida en que las personas perciben y tienen: resultados financieros que les permiten cumplir con sus obligaciones financieras, libertad para tomar decisiones las cuales les permitan disfrutar de la vida, control sobre sus finanzas, y seguridad tanto en el presente como en el futuro, de cara a posibles inconvenientes (Comerton-Forde et al. 2018). De una forma más directa, Joo (2008) ha definido el bienestar financiero como una percepción financiera que está libre de ansiedad, que es saludable y satisfactoria.

Nos encontramos de esta manera con una definición que incluye dimensiones funcionales, situacionales y temporales (Botha y de New, 2021). Teniendo en cuenta esto, podemos afirmar que, aunque los ingresos son una fuente de información importante sobre la situación económica de las personas, no son sinónimos exclusivos de bienestar financiero, ya que además de los ingresos se tienen en cuenta aspectos no monetarios. A pesar de ello, se ha encontrado una relación positiva entre mayores ingresos y bienestar financiero, mostrando cómo individuos con mayores ingresos informan de unos niveles más altos de bienestar financiero comparados con los que tienen ingresos más bajos o los que no tienen ingresos (Collins y Urban, 2020).

En cuanto a la relación entre el bienestar subjetivo y el bienestar financiero, se trata de una línea de investigación sobre la que existe poca literatura debido a estar en pleno auge y desarrollo y de la que, por lo tanto, aún no se pueden establecer conclusiones

rotundas al respecto. La mayor parte de los estudios existentes están centrados en la relación entre el bienestar subjetivo y el salario, siendo este solo un indicador más de bienestar financiero y no el único que existe. A pesar de esto, hay evidencia suficiente que nos permite confirmar que existe una relación positiva entre el bienestar subjetivo y el bienestar financiero (Diener y Seligman, 2004). La relación entre estas variables es compleja, ya que existe abundante literatura que apunta a que la relación entre el bienestar subjetivo y el bienestar financiero se da de manera más clara en las sociedades más pobres y, particularmente, en las personas con niveles socioeconómicos más bajos (Veenhoven, 1991; Diener et al., 1993). Además, la evidencia apunta a que las personas felices obtienen a la larga mayores ingresos que las personas que perciben menor felicidad en sus vidas (Diener et al., 2002). Estudios recientes muestran cómo el bienestar financiero se ha relacionado con el bienestar general, debido a que algunos componentes del bienestar financiero como son el estrés actual por la gestión del dinero y la seguridad financiera de cara al futuro influyen sobre el bienestar general de las personas, de manera que a mayor estrés e inseguridad (menos bienestar financiero), menor bienestar (Netemeyer et. al., 2018).

Encontramos también evidencia que indica que el bienestar financiero afecta a la satisfacción y desempeño laboral de las personas (Judge et al., 2010). Arroz et al. (1990) encontraron una relación positiva entre el salario y la satisfacción laboral. Resultados que van en la línea de los hallados por Jackson et al. (2018), quienes concluyeron que el bienestar financiero, además de encontrarse relacionado positivamente con la satisfacción laboral, es también un predictor de la productividad. Choi et al. (2020), han mostrado que un aspecto que influye negativamente en el bienestar financiero de las personas es una situación laboral precaria. Especialmente, la inseguridad laboral, descrita por Shoss (2017) como la amenaza que experimentan los trabajadores hacia la continuidad y estabilidad de sus empleos, se encuentra relacionada negativamente con el bienestar financiero (Choi et al., 2020).

Los resultados de un estudio llevado a cabo por Vieira et al. (2021), indican que los trabajadores públicos, gracias a su estabilidad laboral, percibieron menos pérdidas en su bienestar financiero durante la pandemia de COVID-19 que otras profesiones en las que existe mayor inestabilidad laboral, más trabajos temporales e informales. Además, en un estudio llevado a cabo por Gamero (2007), se concluyó que las personas con contratos

temporales informan de mayor insatisfacción laboral que las personas que se encuentran en puestos de trabajo con contratos fijos.

Como vemos, las condiciones laborales adversas, como la inseguridad laboral, pueden tener un impacto en el bienestar financiero de las personas y como consecuencia repercutir también en el bienestar en general.

El primer objetivo de esta investigación es conocer la relación existente entre el bienestar financiero y la satisfacción de las personas con respecto a sus vidas y sus puestos de trabajo. Para este objetivo se plantea la siguiente hipótesis:

(H1) Existirá una relación positiva y significativa entre el bienestar financiero y la satisfacción de las personas con respecto a sus vidas y sus puestos de trabajo.

El segundo objetivo pretende conocer cómo la satisfacción con la vida, la satisfacción general y las satisfacciones específicas con el trabajo influyen sobre la percepción de bienestar financiero en personas empleadas. Para este objetivo se plantea la siguiente hipótesis:

(H2) La satisfacción con la vida y la satisfacción general y las satisfacciones específicas con el trabajo explicarán sustancialmente la percepción de bienestar financiero de los trabajadores.

El tercer objetivo pretende conocer si existen diferencias en el bienestar financiero, la satisfacción con la vida y la satisfacción general y las satisfacciones específicas con el trabajo en función del tipo de contrato. Para este objetivo se plantea la siguiente hipótesis:

(H3) Las personas que se encuentran en un puesto con un contrato fijo informarán de mayor bienestar financiero, satisfacción laboral y satisfacción con la vida que las personas que se encuentran en puestos de trabajo temporales.

Método

Participantes

En esta investigación participaron un total de 306 personas en situación de empleo, de las que un 58.8% eran mujeres y un 40.2% eran hombres, mientras que un 1% marcaron la casilla "otro". La media de edad es de 30.26 y la desviación típica de 9.7, con un rango que oscila entre los 18 y 62 años. Respecto a la provincia de residencia, un 43.5%

pertenece a Santa Cruz de Tenerife, un 2.3 % a Las Palmas de Gran Canaria, mientras el 54.2% marcó la opción “Otra”.

La muestra varía en cuanto al estado civil, siendo así que más de la mitad están solteros/as (64.1%), mientras que el 21.9% conviven en pareja, el 10.1% están casados/as y el 3.9% están divorciados/as o separados/as. Además, la mayor parte de la muestra (82%) no tiene hijos económicamente dependientes.

En cuanto al mayor nivel de estudios finalizados, un 29.4% informan Estudios Universitarios, un 23.9% Estudios de Posgrado, un 19.6% Ciclo Formativo de Grado Superior, un 9.8% Ciclo Formativo de Grado Medio, un 9.2% Bachillerato, y un 8.2% Educación Primaria y/o Educación Secundaria Obligatoria (ESO).

El sector de trabajo con mayor representación en la muestra es el Sector Sociosanitario (20.9%), seguido del Sector de la Educación (12.4%). Respecto al tipo de contrato, un 52.6% de los participantes tienen contratos indefinidos, mientras que el resto de la muestra se divide entre los distintos contratos temporales (47.4%). En lo que respecta a los niveles de ingresos, los más frecuentes son de 1001 a 1500 euros (38.2%) y los de menos de 1000 euros (35.9) (Ver Tablas 1, 2 y 3):

Tabla 1

Frecuencia y porcentaje del sector de trabajo

Sector de trabajo	<i>n</i>	%
Sociosanitario	63	20.6
Educación	38	12.4
Administración y Gestión	31	10.1
Hostelería y Turismo	31	10.1
Comercio Minorista y Grandes Almacenes	29	9.5
Servicios a Empresas	25	8.2
Otros Servicios	22	7.2
Construcción, Extracción, Ingeniería y Oficinas Técnicas	12	3.9

Industria	10	3.3
Información, Comunicación y Artes Gráficas	9	2.9
Energía y Agua	8	2.6
Transporte y Logística	7	2.3
Finanzas y Seguros	5	1.6
Servicios	5	1.6
Medioambientales		
Metalurgia	5	1.6
Telecomunicaciones	4	1.3
Agricultura, Ganadería, Pesca y Acuicultura	2	0.7
Total	306	100

Tabla 2

Frecuencia y porcentaje del tipo de contrato

Tipo de contrato	<i>n</i>	%
Contrato indefinido	161	52.6
Contrato temporal eventual	53	17.3
Contrato temporal por obra y servicio	39	12.7
Contrato temporal de interinidad	20	6.5
Contrato temporal en prácticas	17	5.6
Contrato temporal de formación y aprendizaje	16	5.2
Total	306	100

Tabla 3

Frecuencia y porcentaje de ingresos mensuales

Ingresos mensuales	<i>n</i>	%
--------------------	----------	---

Menos de 1000 euros	110	35.9
De 1001 a 1500 euros	117	38.2
De 1501 a 2000 euros	49	16
De 2001 a 2500 euros	20	6.5
De 2501 a 3000 euros	5	1.6
Más de 3000 euros	5	1.6
Total	306	100

Instrumentos

Escala de satisfacción con la vida (SWB), desarrollada por Diener et al. (1985), traducida y adaptada a población española por Atienza et al. (2000). Se trata de una escala de cinco ítems que evalúa la satisfacción global con la vida de las personas, como podemos observar en el ítem nº3 *“Estoy completamente satisfecho/a con mi vida”*. La escala de respuesta es de tipo Likert de 7 puntos -desde 1 = “Totalmente en desacuerdo” a 7 = “Totalmente de acuerdo”-. La escala presenta una buena consistencia interna ($\alpha = .84$) (Atienza et al., 2000).

Escala corta de bienestar económico (R-5), desarrollada por Botha et al. (2020), a partir de la escala CBA-MI Reported Financial Wellbeing Scale de Comerton-Forde y cols., (2018). Se trata de una escala de 5 ítems que evalúa el bienestar financiero de las personas, con ítems como el nº3 *“Me siento a gusto con mi situación económica en el día a día”*. La escala de respuesta es de tipo Likert de 7 puntos -desde 1 = “Totalmente en desacuerdo” a 7 = “Totalmente de acuerdo”-. La escala presenta una buena consistencia interna ($\alpha = 0,86$) (Botha et al., 2020).

Cuestionario de diagnóstico de puestos de trabajo (JDS), desarrollada por Hackman y Oldham (1975). Se trata de una encuesta cuyo objetivo es realizar un diagnóstico de los puestos de trabajo para determinar cómo podrían ser rediseñados de cara a mejorar la motivación y productividad de los trabajadores, así como evaluar los efectos que los cambios producidos tienen en los trabajadores. En esta investigación se utilizarán las subescalas de satisfacción general y satisfacciones de la adaptación a población española de Fuertes et al. (1996), las cuales pertenecen a la sección de reacciones afectivas hacia el trabajo en la que se mide el número de reacciones o sentimientos que una persona obtiene realizando su trabajo mediante tres dimensiones: Satisfacción general, motivación interna y satisfacciones específicas. Un ejemplo de ítem de

satisfacción general es el nº 3 de la sección III “*En general, estoy muy satisfecho/a con este trabajo*”. Por otra parte, un ejemplo de ítem de satisfacciones específicas es el nº1 de la sección IV “*Grado de seguridad o estabilidad que tengo en el puesto*”. La escala de respuesta es de tipo Likert de 7 puntos -desde 1 = “Muy insatisfecho/a” a 7 = “Muy satisfecho/a”-. La consistencia interna de las subescalas utilizadas es la siguiente: Satisfacción general ($\alpha = .76$), satisfacción con el salario ($\alpha = .79$), satisfacción con la seguridad ($\alpha = .62$), satisfacción social ($\alpha = .45$), satisfacción con la supervisión ($\alpha = .68$) y satisfacción con la autorrealización ($\alpha = .77$) (Fuertes et al., 1996).

Cuestionario de datos sociodemográficos y laborales de elaboración propia para recoger distintas variables de la muestra: Género, edad, estado civil, número de hijos dependientes económicamente, provincia, nivel de estudios, y diferentes datos laborales como situación laboral, tiempo en esa situación, nombre del puesto, antigüedad en el puesto, sector de trabajo, tipo de contrato, modalidad de trabajo, jornada de trabajo, horas de trabajo, turno de trabajo e ingresos mensuales.

Procedimiento

El proceso de recogida de datos tuvo una duración de 14 días, llevándose a cabo desde el día 15 de marzo hasta el día 29 de marzo de 2022. Para llevar a cabo la recogida de datos, se contactó con los participantes haciendo uso de la técnica de bola de nieve. Se pasó el cuestionario a familiares y amigos a través de WhatsApp, y se llevó a cabo la difusión de este a través de diferentes redes sociales (Twitter, Facebook e Instagram).

El cuestionario fue elaborado y difundido mediante la plataforma Qualtrics. Antes de empezar a responder al cuestionario, los participantes debían responder al consentimiento informado, donde se les indicaba que los datos personales relacionados con su participación y la información proporcionada en el cuestionario se almacenaría de forma segura y bajo confidencialidad. Los participantes no recibieron ningún tipo de compensación económica por participar en la investigación.

Análisis estadístico

En primer lugar, se calcularon los estadísticos descriptivos y el índice de fiabilidad para cada una de las escalas. En segundo lugar, se realizó un análisis de correlaciones de Pearson para conocer las relaciones existentes entre las variables a analizar. En tercer lugar, se llevó a cabo una regresión lineal múltiple mediante el método de pasos

sucesivos para conocer en qué medida la satisfacción con la vida y las satisfacciones general y específicas con el trabajo influyen en el bienestar financiero. En cuarto y último lugar, para conocer la existencia de diferencias significativas entre las personas con un contrato fijo y un contrato temporal en las variables bienestar financiero, satisfacción con la vida y satisfacciones general y específicas con el trabajo, se llevaron a cabo una prueba *t* de student para muestras independientes con las variables bienestar financiero, satisfacción con la vida y satisfacción general con el trabajo, y un MANOVA multivariado para las dimensiones satisfacción con el salario, satisfacción con la seguridad en el puesto, satisfacción con la satisfacción social, satisfacción con la supervisión y satisfacción con la autorrealización, pertenecientes a la escala de satisfacción específica. Además, para realizar estos análisis de datos se dicotomizó la variable tipo de contrato, siendo en un inicio 5 los tipos de contrato temporal (eventual, de interinidad, por obra y servicio, de formación y aprendizaje y en prácticas). Se agrupó todos ellos en un mismo grupo de contratos temporales. Para realizar el correspondiente análisis de datos se hizo uso del programa Statistical Package of Social Sciences (SPSS versión 25).

Resultados

En la Tabla 4 se pueden observar los estadísticos descriptivos y la consistencia interna de las escalas. Todas las escalas presentan una buena fiabilidad a excepción de la escala de satisfacción social, considerándose como ligeramente baja (Taber, 2016).

Tabla 4

Variables	<i>M</i>	<i>DT</i>	<i>α</i>
Bienestar financiero	4.13	1.57	.88
Satisfacción con la vida	4.01	1.47	.87
Satisfacción general trabajo	4.29	1.47	.85
Satisfacción salario	3.81	1.85	.88
Satisfacción seguridad	4.41	1.76	.88
Satisfacción social	5.34	1.23	.69
Satisfacción supervisión	5.34	1.23	.90
Satisfacción autorrealización	4.70	1.53	.87

Nota: N=206

Para comprobar si existe una relación entre la satisfacción con la vida, la satisfacción general, las satisfacciones específicas y el bienestar financiero se realizaron correlaciones bivariadas de Pearson, las cuales se pueden observar en la Tabla 5.

Tabla 5

<i>Correlaciones Bivariadas de Pearson entre las variables del estudio</i>								
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Bienestar financiero	1							
2. Satisfacción con la vida	.53**	1						
3. Satisfacción general con el trabajo	.36**	.50**	1					
4. Satisfacción con el salario	.53**	.43**	.56**	1				
5. Satisfacción con la seguridad en el puesto	.39**	.38**	.34**	.46**	1			
6. Satisfacción social	.25**	.42**	.57**	.40**	.34**	1		
7. Satisfacción con la supervisión	.25*	.42**	.57**	.40**	.34**	1	1	
8. Satisfacción con la autorrealización	.29**	.48**	.73**	.54**	.43**	.74**	.74**	1

Nota 1: ** $p < 0.01$

Los resultados muestran relaciones significativas y positivas destacables a un nivel de significación $p < 0.01$ entre satisfacción con la vida y bienestar financiero ($r = .53$); Satisfacción general con el trabajo y bienestar financiero ($r = .36$); Satisfacción con el salario y bienestar financiero ($r = .53$) y satisfacción con la seguridad en el puesto y bienestar financiero ($r = .39$).

En un siguiente paso, para comprobar si la satisfacción con la vida y las satisfacciones general y específicas con el trabajo influyen positivamente en el bienestar financiero se llevó a cabo una regresión lineal múltiple mediante el método de pasos sucesivos. Se tomaron como variables independientes (predictoras) las variables satisfacción con la vida, satisfacción general con el trabajo, satisfacción con el salario, satisfacción con la seguridad en el puesto, satisfacción con la supervisión y satisfacción con la autorrealización. La variable dependiente fue el bienestar financiero (variable criterio).

Se obtuvo una regresión lineal estadísticamente significativa ($F(4,301) = 54.105$, $p < .001$) con una R^2 ajustada de .41. El modelo resultante del análisis de regresión incluyó la satisfacción con la vida ($p < 0.001$), la satisfacción con el salario ($p < 0.001$), la satisfacción con la autorrealización ($p < 0.01$) y la satisfacción con la seguridad en el puesto ($p < 0.05$), y excluyó la satisfacción general con el trabajo, la satisfacción social y la satisfacción con la supervisión. En la tabla 6 se muestran los resultados de la regresión y el tamaño del efecto obtenido para el modelo ($f^2 = 0.71$), considerándose según Cohen (1998) de gran magnitud.

Tabla 6

Resultado del modelo de regresión en la explicación del bienestar financiero

V.C.	V.P.	B	D.E	β	t	p	$R^{2'}$	f^2
	Satisfacción con la vida	.41	.05	.39	7.481	<.001		
Bienestar financiero	Satisfacción con el salario	.33	.04	.39	7.090	<.001	.41	.71
	Satisfacción con la seguridad	.11	.04	.13	2.505	<.05		
	Satisfacción con la autorrealización	-.17	.00	-.16	-2.980	<.01		

Nota: VC= Variable criterio; VP= Variable predictora; $R^{2'}$ ajustada

Para comprobar si las personas con un contrato fijo informan de mayor bienestar financiero, satisfacción con la vida y satisfacciones general y específicas con el trabajo que las personas con un contrato temporal, se realizaron diferencias de medias, mediante una prueba *t* de Student para muestras independientes para las variables satisfacción con la vida, bienestar financiero y satisfacción general con el trabajo (Ver tabla 7) y una prueba MANOVA para las satisfacciones específicas con el trabajo.

Tabla 7

<i>Prueba t de Student de diferencias entre contrato fijo y contrato temporal</i>					
	Contrato fijo (n=161)	Contrato temporal (n=145)			
	<i>M (DT)</i>	<i>M (DT)</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
Bienestar financiero	4.21 (1.69)	4.04 (1.41)	0.93	.353	0.1
Satisfacción con la vida	4.03 (1.47)	3.99 (1.48)	0.23	.813	0.02
Satisfacción general con el trabajo	4.11 (1.43)	4.49 (1.50)	-2.23	.026	0.25

El tipo de contrato mostró diferencias significativas respecto a la satisfacción general con el trabajo, siendo la media de las personas con contratos temporales significativamente mayor que la de las personas con contratos fijos, aunque con un tamaño de efecto pequeño ($t_{(306)} = -2.23, p = 0.026, d = 0.25$). Sin embargo, no mostró diferencias significativas en el bienestar financiero ($t_{(306)} = 0.93, p = 0.353, d = 0.1$); de la misma manera que no mostró diferencias en la satisfacción con la vida ($t_{(306)} = 0.23, p = 0.813, d = 0.02$).

En cuanto a las satisfacciones específicas, se realizó un manova. Este manova fue estadísticamente significativo ($F = 22,70; p = .000$). Si bien el manova resultó ser estadísticamente significativo, sólo se encontraron diferencias significativas en la seguridad en el puesto. Las personas con contrato fijo ($M = 5.05, DT = 1.51$) perciben una mayor satisfacción con la seguridad que las personas con contrato temporal ($M =$

3.71, $DT = 1.766$) $p = .000$, $d = 0.81$. No se encontraron diferencias significativas en el resto de las satisfacciones específicas con el trabajo.

Discusión

El objetivo general de este estudio era analizar la relación y la influencia existente entre las variables de satisfacción con la vida y satisfacción laboral (general y específicas) con el bienestar financiero, así como analizar cómo afecta el tipo de contrato a la percepción de los participantes en las variables de estudio (satisfacción con la vida, satisfacción laboral general y específicas y bienestar financiero).

En cuanto a la primera hipótesis planteada en esta investigación, cuya pretensión era mostrar que las variables de estudio están positivamente relacionadas entre sí, se observó que esta relación fue positiva y significativa entre todas las variables. Aunque la relación más fuerte se encontró entre la satisfacción con la vida, la satisfacción general y las satisfacciones específicas con el trabajo (destacando que la mayor relación se dio con la satisfacción con el salario y la autorrealización) y el bienestar financiero. Esta fuerte relación se encontró también entre la satisfacción general y satisfacciones específicas con el trabajo (destacando en el caso de las específicas la satisfacción con el salario y la seguridad en el puesto). y el bienestar financiero.

A partir de estos resultados podemos concluir que la satisfacción con la vida se encuentra positivamente relacionada tanto con la satisfacción general en el trabajo como con las satisfacciones específicas del trabajo. Estos resultados se encuentran en concordancia con estudios recientes como el de Cardoza et al. (2019) que indica que existe una relación positiva entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral, de manera que el aumento o disminución en los niveles de la una repercuten en el aumento o disminución de la otra. Además, también encontramos una relación positiva entre la satisfacción con la vida y el bienestar financiero, lo que va en consonancia con la evidencia existente al respecto en estudios como el de Diener y Seligman (2004).

En cuanto al bienestar financiero y la satisfacción laboral, también se encuentra una relación positiva entre estas variables, tanto respecto a la satisfacción general con el trabajo como a las satisfacciones específicas, concretamente satisfacción con el salario y satisfacción con la seguridad en el puesto. Estos resultados van en la línea de estudios como el de Arroz et al. (1990) en el que se encontró una relación positiva entre el salario y la satisfacción laboral, y otros como el de Judge et al., (2010), en el que se

concluye que el salario afecta a la satisfacción y desempeño laboral de las personas. En la misma línea, Choi et al. (2020) concluyeron que la inseguridad laboral se encuentra relacionada negativamente con el bienestar financiero.

Respecto a la segunda hipótesis de investigación, que plantea que las variables satisfacción con la vida y satisfacciones general y específicas del trabajo, explicarán sustancialmente la percepción de bienestar financiero de los trabajadores, los resultados obtenidos indican que la satisfacción con la vida, la satisfacción con el salario, la satisfacción con la autorrealización y la satisfacción con la seguridad en el puesto tienen capacidad explicativa sobre el bienestar financiero, siendo las que más varianza explicada aportan. En este caso vemos que la hipótesis planteada se cumple parcialmente, ya que las variables satisfacción general con el trabajo y satisfacción con la supervisión no poseen valor predictivo suficiente sobre el bienestar financiero, por lo que quedaron fuera del modelo de regresión de pasos sucesivos. Respecto a las variables que sí son predictoras del bienestar financiero, la que mayor influencia tiene es la satisfacción con el salario, seguida de la satisfacción con la vida, la satisfacción con la autorrealización y la satisfacción con la seguridad en el puesto.

La influencia de la satisfacción con el salario sobre el bienestar financiero es evidente teniendo en cuenta que uno de los componentes del bienestar financiero es la medida en que las personas perciben y tienen resultados financieros que les permiten cumplir con sus obligaciones financieras (Comerton-Forde et al., 2018), y, además, estudios como el de Collins y Urban (2020) encuentran de la misma manera una relación positiva entre mayores ingresos y bienestar financiero.

En cuanto a la capacidad explicativa de la satisfacción con la vida sobre el bienestar financiero, los resultados del presente trabajo van en línea con el estudio llevado a cabo por Diener et al. (2002) cuyos resultados mostraron que las personas felices a lo largo de los años obtienen mayores ingresos, indicando que el bienestar influye positivamente en el bienestar financiero.

Llama la atención que la influencia de la satisfacción con la autorrealización sobre el bienestar financiero haya resultado negativa. Ya que el bienestar financiero se encuentra estrechamente relacionado con la satisfacción con el salario, una posible explicación a estos resultados podría ser que las personas que se sienten autorrealizadas y perciben su

trabajo como significativo están dispuestas a trabajar más por menos dinero, como sugiere el estudio propuesto por Hu y Hirsh (2017).

Respecto a la influencia de la seguridad en el puesto sobre el bienestar financiero, este resultado es corroborado por la evidencia. Comerton-Forde et al. (2018) incluyen en su definición para el bienestar financiero que un componente de este es la seguridad que aporta a las personas tanto de cara al presente como al futuro, y, además, sabemos que la inseguridad laboral se encuentra relacionada de manera negativa con el bienestar financiero (Choi et al., 2020). Por lo tanto, es de esperar que las personas que más seguridad sientan respecto a sus puestos de trabajo informen de un mayor bienestar financiero.

Referente a la tercera y última hipótesis, que hacía referencia a que las personas con un contrato fijo tienen mayores niveles de bienestar financiero, satisfacción con la vida y satisfacciones general y específicas en el trabajo en comparación con las personas que tienen contratos temporales, los resultados indican que, en cuanto a la satisfacción con la vida y el bienestar financiero, al contrario de lo que se esperaba obtener, el tipo de contrato no mostró diferencias significativas. Aunque sí se observa que la media es ligeramente superior en las personas con contrato fijo tanto en el bienestar financiero como en la satisfacción con la vida. En cuanto al bienestar financiero, estos resultados se contraponen con los obtenidos por Vieira et al. (2021), quienes encuentran diferencias significativas entre los empleados públicos (funcionarios), los cuales por definición se encuentran en puestos de trabajo fijos, y las personas con otro tipo de contratos respecto al bienestar financiero. En dicho estudio se encontró que los empleados públicos tienen mayores percepciones de bienestar financiero. Esta diferencia en los resultados puede ser debida a que, en el presente estudio, la muestra se encuentra dividida entre puestos fijos y temporales, y aunque dentro del grupo de puestos fijos están incluidos los funcionarios, no todos los puestos fijos son puestos públicos.

Respecto a la satisfacción con la vida, a pesar de no haberse encontrado evidencia previa al respecto, se esperaba encontrar algún tipo de relación con el tipo de contrato de las personas al estar ésta vinculada con el bienestar financiero, pero los resultados indican que las diferencias no son significativas. Esto puede ser debido a que la satisfacción con la vida es una valoración global que hace el sujeto respecto a su propia vida (Diener, 1994) y no sobre ámbitos específicos, y al darle cada persona un valor

diferente a los distintos aspectos de su vida, puede haber personas que aun estando en puestos de trabajo temporales le den más importancia a otros aspectos de su vida que les hagan sentirse satisfechos de manera general.

Los resultados respecto a la satisfacción general y las satisfacciones específicas con el trabajo no son los esperados. En este caso, sí que se ha encontrado una diferencia significativa entre las personas con contratos fijos y temporales respecto a la satisfacción general con el trabajo, pero no la diferencia esperada. Al contrario de los resultados hallados por Gamero (2007), que indicaban que los contratos temporales influyen negativamente sobre la satisfacción laboral en mayor medida que los contratos fijos, los datos obtenidos indican, en contraposición con la hipótesis inicial, que las personas en puestos de trabajo con contratos fijos informan de menos satisfacción general con el trabajo que las personas en puestos de trabajo con contratos temporales. Esto puede ser debido a un fenómeno de burnout, el cual tiene una repercusión sobre la satisfacción laboral de las personas (aumentando la insatisfacción laboral) y que es mayormente informado por las personas que se encuentran en puestos de trabajo con contratos fijos como son los sanitarios y los profesores (Rojas et al., 2008), los cuales conforman el 33% de la muestra.

Los resultados obtenidos sí se encuentran en la línea de los de Gamero (2007) respecto a la satisfacción con la seguridad en el puesto, ya que es la única satisfacción específica laboral que ha resultado arrojar una diferencia significativa entre los diferentes tipos de contrato, informando los del grupo de contrato fijo una mayor satisfacción respecto a la seguridad en el puesto que el grupo de contratos temporales. Gamero (2007) concluye que el mayor efecto negativo sobre la satisfacción laboral de las personas con contratos temporales es debido a la inestabilidad laboral que estos conllevan, debido a su duración y a las pocas perspectivas de renovación que implican.

Este estudio cuenta con algunas limitaciones como puede ser que se ha empleado una muestra incidental y cabe la posibilidad de que la población se encuentre infrarrepresentada o sobrerrepresentada, lo que puede conllevar a la obtención de resultados sesgados. Además, de cara a futuras investigaciones se recomienda añadir otras variables que no se han podido explorar en este estudio como el trabajo significativo, para una explicación más profunda del bienestar financiero.

Por último, se pretende que los resultados de esta investigación puedan ser de utilidad para comprender mejor las necesidades de los trabajadores de cara a la creación de políticas institucionales y organizacionales que ayuden a mejorar el bienestar de los trabajadores y el funcionamiento de las organizaciones, ya que el principal objetivo de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones es promover el bienestar de los trabajadores de igual manera que su productividad (Peiró et al., 2014) , y, en una investigación llevada a cabo por Vosloo et al. (2014) se propone de igual manera que las organizaciones deben implicarse en el bienestar financiero de sus trabajadores y mejorarlo, ya que este repercute de manera directa en el desempeño laboral de las personas.

Referencias

Alfaro de Prado Sagrera, A. M., y Vecino Gravel, J. D. (1999). Medición de la satisfacción laboral mediante el cuestionario de satisfacción de necesidades de Porter. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(1), 63-75.

<https://journals.copmadrid.org/jwop/files/47568.pdf>

Atienza, F. L., Pons, D., Balaguer, I., y García-Merita, M. (2000). Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida en adolescentes. *Psicothema*, 314-319. <https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/7597>

Bakker, A. B. & Oerlemans, W. (2011). Subjective well-being in organizations. *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*, 49, 178-189.

[https://www.researchgate.net/profile/Wido-Oerlemans-](https://www.researchgate.net/profile/Wido-Oerlemans-2/publication/265760317_Subjective_well-being_in_organizations/links/541ac8840cf203f155ae5342/Subjective-well-being-in-organizations.pdf)

[2/publication/265760317_Subjective_well-](https://www.researchgate.net/profile/Wido-Oerlemans-2/publication/265760317_Subjective_well-being_in_organizations/links/541ac8840cf203f155ae5342/Subjective-well-being-in-organizations.pdf)

[being_in_organizations/links/541ac8840cf203f155ae5342/Subjective-well-being-in-organizations.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Wido-Oerlemans-2/publication/265760317_Subjective_well-being_in_organizations/links/541ac8840cf203f155ae5342/Subjective-well-being-in-organizations.pdf)

Botha, F., de New, J. P., & Nicastro, A. (2020). Developing a short form version of the Commonwealth Bank–Melbourne Institute Reported Financial Well-being Scale. *Commonwealth Bank of Australia and Melbourne Institute Financial Well-being Scales Technical Report*, (5).

https://fbe.unimelb.edu.au/_data/assets/pdf_file/0003/3403722/CBA-MI-Technical-Report-No.-5.pdf

- Botha, F., de New, J. P., de New, S. C., Ribar, D. C. & Salamanca, N. (2021). Implications of COVID-19 labour market shocks for inequality in financial wellbeing. *Journal of population economics*, 34(2), 655-689. <https://doi.org/10.1007/s00148-020-00821-2>
- Cardoza Sernaqué, M. A., Hidalgo Salinas, L. I., Peña Romero, J., Pulido Joo, L. A., y Torres Solano, C. G. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. *UCV Hacer*, 8(1), 75-84. <https://doi.org/10.18050/revucvhacer.v8i1.549>
- Choi, S. L., Heo, W., Cho, S. H. & Lee, P. (2020). The links between job insecurity, financial well-being and financial stress: A moderated mediation model. *International Journal of Consumer Studies*, 44(4), 353-360. <https://doi.org/10.1111/ijcs.12571>
- Comerton-Forde, C., Ip, E., Ribar, D. C., Ross, J., Salamanca, N., & Tsiaplias, S. (2018). Using survey and banking data to measure financial wellbeing. *Commonwealth Bank of Australia and Melbourne Institute Financial Well-being Scales Technical Report*, (1). https://fbe.unimelb.edu.au/_data/assets/pdf_file/0010/2839429/CBA_MI_Tech_Report_No_1.pdf
- De Neve, J.-E., Diener, E., Tay, L. & Xuereb, C. (2013) The objective benefits of subjective well-being. In Helliwell, J., Layard, R., & Sachs, J., eds. *World Happiness Report 2013*. New York: UN Sustainable Development Solutions Network. <https://ssrn.com/abstract=2306651>
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social indicators research*, 31(2), 103-157. <https://doi.org/10.1007/BF01207052>
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American psychologist*, 55(1), 34. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Diener, E., Sandvik, E., Seidlitz, L. & Diener, M. (1993). The relationship between income and subjective well-being: Relative or absolute?. *Social indicators research*, 28(3), 195-223. <https://doi.org/10.1007/BF01079018>
- Fuertes, F., Munduate, L. y Fortea, M. (1996). *Análisis y rediseño de puestos; adaptación española del cuestionario Job Diagnostic Survey*. España: Universitat Jaume I. Campus Riu Sec.

Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1974). The Job Diagnostic Survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects.

<https://eric.ed.gov/?id=ED099580>

Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey.

Journal of Applied Psychology, 60(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>

Hu, J. & Hirsh, J. B. (2017). Accepting lower salaries for meaningful work. *Frontiers in psychology*, 8, 1649. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01649>

Jackson, L. T., & Fransman, E. I. (2018). Flexi work, financial well-being, work–life balance and their effects on subjective experiences of productivity and job satisfaction of females in an institution of higher learning. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 21(1), 1-13. <https://doi.org/10.4102/sajems.v21i1.1487>

Judge, T. A., Piccolo, R. F., Podsakoff, N. P., Shaw, J. C. & Rich, B. L. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal of vocational behavior*, 77(2), 157-167. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.002>

Karabati, S., Ensari, N. & Fiorentino, D. (2019). Job satisfaction, rumination, and subjective well-being: A moderated mediational model. *Journal of Happiness Studies*, 20(1), 251-268. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9947-x>

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1343). Chicago, IL: Rand McNally

Locke, E. A. (1984). Job satisfaction. In M. Gruneberg, y T. Wall (Eds.), *Social psychology and organizational behaviour*. New York: John Wiley and Sons.

Mafud, J. L. C., Arocena, F. L., y Moreno, M. P. (2017). La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar. *Psicología y salud*, 27(1), 71-78.

<https://link.gale.com/apps/doc/A545023019/AONE?u=anon~af5712aa&sid=googleScholar&xid=d3fa105b>

Michael Collins, J. & Urban, C. (2020). Measuring financial well-being over the lifecycle. *The European Journal of Finance*, 26(4-5), 341-359.

<https://doi.org/10.1080/1351847X.2019.1682631>

Netemeyer, R. G., Warmath, D., Fernandes, D. & Lynch Jr, J. G. (2018). How am I doing? Perceived financial well-being, its potential antecedents, and its relation to overall well-being. *Journal of Consumer Research*, 45(1), 68-89.

<https://doi.org/10.1093/jcr/ucx109>

Pavot, W., & Diener, E. (2009). Review of the satisfaction with life scale. In *Assessing well-being* (pp. 101-117). Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4_5

Peiró, J. M., Ayala, Y., Tordera, N., Lorente, L. y Rodríguez, I. (2014). Bienestar sostenible en el trabajo: Revisión y reformulación. *Papeles del psicólogo*, 35(1), 5-14. <https://www.academia.edu/download/67131231/77830184002.pdf>

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>

Satuf, C., Monteiro, S., Pereira, H., Esgalhado, G., Marina Afonso, R. & Loureiro, M. (2018). The protective effect of job satisfaction in health, happiness, well-being and self-esteem. *International journal of occupational safety and ergonomics*, 24(2), 181-189. <https://doi.org/10.1080/10803548.2016.1216365>

Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of management*, 43(6), 1911-1939. <https://doi.org/10.1177%2F0149206317691574>

Stansfeld, S. A., Shipley, M. J., Head, J., Fuhrer, R. & Kivimaki, M. (2013). Work characteristics and personal social support as determinants of subjective well-being. *PLoS One*, 8(11), e81115. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0081115>

Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in science education*, 48(6), 1273-1296. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>

Vallejo Calle, O. (2010). *Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad*. Corporación universidad de la costa. <http://hdl.handle.net/11323/1081>

Vieira, K. M., Potrich, A. C. G., Bressan, A. A. & Klein, L. L. (2021). Loss of financial well-being in the COVID-19 pandemic: Does job stability make a difference?. *Journal*

of Behavioral and Experimental Finance, 31, 100554.

<https://doi.org/10.1016/j.jbef.2021.100554>

Vosloo, W., Fouche, J. & Barnard, J. (2014). The relationship between financial efficacy, satisfaction with remuneration and personal financial well-being. *International Business and Economics Research Journal*, 13(6), 1455–1470.

<https://doi.org/10.19030/iber.v13i6.8934>

Xiao, J. J. (2008). Applying behavior theories to financial behavior. In *Handbook of consumer finance research* (pp. 69-81). Springer, New York, NY.

https://doi.org/10.1007/978-0-387-75734-6_2